



COMUNE DI FUSIGNANO

PROVINCIA DI RAVENNA



ALFONSINE . BAGNACAVALLO . BAGNARA DI ROMAGNA . CONSELICE . COTIGNOLA

FUSIGNANO . LUGO . MASSA LOMBARDA . SANT'AGATA SUL SANTERNO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 23 DEL 07/03/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

Il giorno 07/03/2023 alle ore 22:30 nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, previa partecipazione dei Sigg.ri:

PASI NICOLA	Sindaco
PIRAZZOLI LORENZA	Vice Sindaco
MINGUZZI ANDREA	Assessore
VENTURI CARLO SANTE	Assessore
MODENA VALENTINA	Assessore

Risultano assenti, al momento dell'adozione della presente deliberazione:

Essendovi il numero legale per la validità dell'adunanza ne assume la presidenza il Sig. PASI NICOLA che dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il SEGRETARIO Dott. MORDENTI MARCO.

Il verbale e i suoi allegati sono sottoscritti dal SEGRETARIO al fine di attestare la loro corrispondenza con i documenti approvati.

LA GIUNTA COMUNALE

adotta la seguente deliberazione:

Premesso che:

-l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che “le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piao, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”.

-l'art. 7, DM 132/2022 - Regolamento «PIAO» stabilisce che il PIAO sia adottato entro il 31 gennaio, che abbia durata triennale, che venga aggiornato annualmente;

- l'art. 8, DM 132/2022 - Regolamento «PIAO» stabilisce che il termine di adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci, che sia predisposto esclusivamente in formato digitale e che venga pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;

-il DL 198 del 29/12/2022 “Milleproroghe” ha prorogato al 31 marzo 2023 i termini previsti l'adozione del Piao;

- per gli Enti Locali la disciplina sopra citata di cui all'art. 8 DM 132/2022 va interpretata, come ribadito dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Stante la proroga al 30 aprile 2023 per l'approvazione del bilancio di previsione, disposta dall'art. 1, c. 775, della Legge 197/2022, la scadenza per l'adozione del PIAO da parte degli Enti Locali è il 30 maggio 2023;

Preso atto che il PIAO è uno *strumento di programmazione integrata* la cui struttura è definita dagli artt. 2, 3, 4 e 5 del DM 132/2022;

Considerato che il PIAO in quanto documento di programmazione integrata è elaborato ai sensi dell'art 8 del DM 132/2022 in coerenza ai documenti di programmazione finanziaria, che ne costituiscono il necessario presupposto;

Visto il DUP 2023-2025;

Visto il Bilancio 2023-2025;

Preso atto che:

- il Piano Integrato Attività Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art.1 del DPR n.81 del 30 giugno 2022 assorbe i seguenti documenti:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD), disapplicato in realtà a decorrere dall'anno 2020 ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del DL 124/2019;
- Piano della Performance (PdP) nonché il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), mentre deve essere predisposto tuttora il Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

- il fine ultimo della programmazione integrata è quello di rendere più coordinato ed efficace il processo di programmazione gestionale, in attuazione del DUP: dalle strategie dell'Ente discendono "a cascata" gli obiettivi di performance, con assegnazione delle risorse necessarie e individuazione dei fabbisogni assunzionali e formativi conseguenti;

Appurato che ai sensi dell'art.10, DM 132/2022, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- divieto per l'amministrazione di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- sanzione dell'organo di indirizzo che ne ha dato disposizione e che abbia concorso alla mancata adozione del Piano nell'ipotesi in cui l'organo di indirizzo abbia proceduto all'erogazione dei trattamenti e delle premialità.

Definito pertanto, su proposta del Segretario, dirigente apicale dell'Ente, il PIAO 2023-2025 allegato al presente provvedimento (ALLEGATO A) articolato nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

(redatta con il supporto del servizio Controllo di gestione dell'Unione)

- 2A: **Valore pubblico** (obiettivi e indicatori per politiche DUP)
- 2B: **Piano della performance** (obiettivi e indicatori per CDR)
- 2C: **Rischi corruttivi e trasparenza**

SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

(a cura del Area Risorse Umane dell'Unione)

- 3A: **Struttura organizzativa**
- 3B: **Piano dei fabbisogni di personale**
- 3C: **Piano della formazione**
- 3D: **Organizzazione del lavoro agile**

• 3E: **Azioni positive per le pari opportunità**

SEZIONE 4. Monitoraggio PIAO

Sottolineato che il nuovo Piano è stato elaborato in modo coordinato dall'Unione e dai Comuni della Bassa Romagna secondo lo schema condiviso dalla Conferenza dei segretari, sentita la Dirigente dell'Area Risorse Umane dell'Unione;

Tenuto conto di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida

contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

- le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018);

- gli indirizzi ARCONET più recenti in merito ai rapporti tra il DUP e il PIAO: il Consiglio dell'Ente deve individuare gli indirizzi generali e le risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale, mentre il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è riconducibile – si ritiene – alla competenza residuale della Giunta (art. 42, c. 2, TUEL);

Considerato che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento sopra riportato e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto degli elementi specifici che caratterizzano l'Ente da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità amministrata;

Preso atto che nella Sezione 2 del Piano adottato dall'Unione e dai Comuni della Bassa Romagna sono indicati:

- 1) nella sottosezione “Valore pubblico”, le priorità definite dall'Ente in attuazione del DUP;
- 2) nella sottosezione “Piano della performance”, gli obiettivi e gli indicatori gestionali coerenti con la sottosezione precedente, compresi quelli previsti dall'art. 3 DM 132/2022 (a titolo esemplificativo: “Bassa Romagna Smart”);
- 3) in particolare, gli obiettivi e gli indicatori individuati in collaborazione con la Regione ai fini di una gestione adeguata dei finanziamenti PNRR (progetto “1000 esperti”);
- 4) nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, le misure organizzative correlate alla realizzazione degli obiettivi programmati;

Con riferimento alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” occorre richiamare la possibilità di elaborare un Piano unitario negli enti aderenti alle Unioni di Comuni (cfr. art. 1, co. 6, della l. 190/2012); tale possibilità è stata recepita all'interno della convenzione stipulata dai Comuni della Bassa Romagna in data 19 gennaio 2015, fermo restando che ciascuna Amministrazione è

responsabile dell'attuazione della parte di Piano che riguarda le funzioni di competenza. Ciò premesso, la Conferenza dei segretari (nella quale sono presenti gli RPCT di tutti gli enti coordinati dal Segretario/Direttore dell'Unione) ha condiviso lo schema allegato di "*Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza nell'Unione e nei Comuni della Bassa Romagna (2023-2025)*", predisposto in base alle *metodologie* definite nell'ambito della sperimentazione coordinata da FORMEZ nel 2013 e successivamente adeguate al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) aggiornato periodicamente da ANAC.

Il Piano triennale è un documento unitario operante sia nell'Unione sia nei Comuni aderenti, che comprende:

- il *Piano triennale di prevenzione della corruzione* (art. 1, comma 8, legge 190/2012);
- il *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* (art. 10 d. lgs. 33/2013);
- il "*Codice di comportamento*" del personale predisposto dal Servizio contenzioso del lavoro in attuazione del Codice nazionale (art. 54, c. 5, D.Lgs. 165/2001; D.P.R. 62/2013).

In particolare, il Piano 2023-2025 è stato predisposto tenuto conto:

- delle indicazioni contenute nella relazione finale del RPCT, redatta a fine 2022 in conformità all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012;
- delle novità previste dal PNA 2022, tra le quali si segnala il rafforzamento delle verifiche antifrode/antiriciclaggio con particolare riferimento agli interventi finanziati con il PNRR. "*In questa particolare fase storica in cui sono impegnate ingenti risorse finanziarie e in cui, proprio al fine di rendere più rapida l'azione delle amministrazioni, sono state introdotte deroghe alla disciplina ordinaria, è ad avviso dell'Autorità necessario ribadire chiaramente che è fondamentale ed indispensabile programmare e attuare efficaci presidi di prevenzione della corruzione.*"

Richiamato il percorso partecipativo adottato per la predisposizione del PTPCT:

- l'organo di indirizzo politico-amministrativo ha formulato alcuni obiettivi generali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nell'ambito del Documento Unico di Programmazione dell'Unione (asse strategico: *Innovazione*): revisione continua delle procedure e degli schemi in materia di appalti pubblici; rafforzamento dei controlli interni, con particolare riferimento agli indicatori previsti per gli interventi finanziati con il PNRR di competenza dell'Unione e dei Comuni;
- i contenuti essenziali della proposta di DUP e di PIAO sono stati presentati nella Giunta dell'Unione in data 19 gennaio;
- lo schema di PTPCT 2023-2025 è stato predisposto tenuto conto degli esiti del confronto avvenuto negli anni, a cura dell'Unione, al fine di promuovere la massima partecipazione in materia del personale degli enti, dei cittadini e degli stakeholder (*eventi formativi in materia di accesso, trasparenza, appalti pubblici, PNRR, Codice di comportamento; incontri periodici dirigenti/segretari; coordinamento degli uffici tecnici comunali; pubblicazione notizie sui siti degli enti; Giornate della trasparenza*);
- successivamente lo schema condiviso in Conferenza dei segretari è stato sottoposto alla Giunta dell'Ente ai fini della sua approvazione formale;

- il Piano, una volta approvato, viene pubblicato sul sito dell'Unione e dei Comuni al fine di promuovere la massima trasparenza sulle misure adottate;

Sottolineato che le misure organizzative ritenute prioritarie ed evidenziate all'interno dell'Allegato D del PTPCT sono state recepite nell'ambito del Piano della performance, con particolare riferimento alla necessità di monitorare gli interventi finanziati dal PNRR. Nella consapevolezza che, come precisato nel PNA 2022, *“è opportuno bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione. (...) Occorrono poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati.”*

Preso atto inoltre che la programmazione triennale del fabbisogno di personale contenuta nella Sez. 3 “Organizzazione e capitale umano” del Piano è stata definita ai sensi degli artt. 6, 6bis e 6 ter del d. lgs. 165/01 e ss.mm.ii., ai fini di una congrua allocazione delle persone rispetto ai risultati da raggiungere e in coerenza con il bilancio e gli indirizzi generali contenuti nel DUP. In particolare il Piano delle assunzioni comprende le scelte necessarie alla realizzazione degli obiettivi indicati nella sezione 2 del PIAO, con particolare riferimento agli interventi finanziati con il PNRR e alle altre priorità dell'Ente, tenuto conto della necessità affermata dal Decreto legge PNRR-2 di sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione;

Dato atto che per l'anno 2023 è stata effettuata dai Responsabili dell'Ente, ciascuno per la propria Area/Settore, la ricognizione richiesta dall'art.33 del D. Lgs n.165/2001 e s.m.i., come da dichiarazioni agli atti, che confermano che non vi sono dipendenti in esubero né posti in eccesso;

Sottolineato che il Piano dei fabbisogni assunzionali è compatibile con i vincoli di spesa stabiliti dall'ordinamento, tenuto conto del contributo in materia dato dal diritto vivente, come illustrato all'interno del documento allegato;

Informate le OOSS e l'RSU in data 03/03/2023;

Acquisito il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti in data 06/03/2023;

Ricordato che il PIAO comprende anche il Piano della formazione, redatto in maniera unitaria per l'Unione e per i Comuni come da prassi consolidata negli anni, nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia. Il Piano individua i fabbisogni formativi funzionali alla realizzazione degli obiettivi definiti nella Sezione 2, di conseguenza il Piano della formazione assume all'interno del PIAO una valenza triennale;

Informate le OOSS e RSU in data 21/02/2023;

Dato atto che il documento contenente le Azioni positive per le pari opportunità è stato redatto in maniera unitaria per l'Unione e i Comuni aderenti tenuto conto del report elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) e pubblicato sulla intranet;

Acquisiti i seguenti pareri:

- parere favorevole di regolarità tecnica del Segretario e del Dirigente dell'Area Risorse Umane ed il parere di regolarità contabile del Dirigente dell'Area Servizi Finanziari, in conformità all'art. 49 c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;
- parere favorevole rilasciato dall'Organismo indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione per quanto di competenza;

Con voti unanimi e favorevoli,

DELIBERA

1) Di approvare il PIAO 2023-2025 (*ALLEGATO A*), parte integrante del presente atto, redatto su proposta del Segretario e articolato nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

(redatta con il supporto del servizio Controllo di gestione dell'Unione)

- 2A: **Valore pubblico** (obiettivi e indicatori per politiche DUP)
- 2B: **Piano della performance** (obiettivi e indicatori per CDR)
- 2C: **Rischi corruttivi e trasparenza**

SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

(a cura del Area Risorse Umane dell'Unione)

- 3A: **Struttura organizzativa**
- 3B: **Piano dei fabbisogni di personale**
- 3C: **Piano della formazione**
- 3D: **Organizzazione del lavoro agile**
- 3E: **Azioni positive per le pari opportunità**

SEZIONE 4. Monitoraggio PIAO

2) di dare mandato al Responsabile del Servizio Comunicazione di provvedere alla pubblicazione su "Amministrazione trasparente" della presente deliberazione unitamente al Piano allegato, in formato aperto, ai sensi dell'art. 6, comma 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80:

- nella sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali",
- nella sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica",
- nella sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance",
- nella sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione",
- nella sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati";

(il PIAO deve essere pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti - Prevenzione della corruzione"; a questa sotto sezione si può rinviare tramite link dalle altre sottosezioni, come previsto nel PNA 2022. Il PIAO resta pubblicato per almeno cinque anni a partire dal primo gennaio dell'anno

successivo a quello di pubblicazione, ai sensi dell'art. 8, co. 3 del d.lgs. n. 33/2013, dopo di che è opportuno trasferirlo nella sezione "archivio" del sito)

3) di dare mandato al Responsabile del Servizio Segreteria di provvedere alla pubblicazione del PIAO sul portale appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. n.80/2021 e degli artt. 7 e 13 del DM 132/2022;

4) di incaricare i soggetti indicati alla Sez. 4 di svolgere i controlli loro assegnati, con particolare riferimento al monitoraggio degli interventi finanziati con il PNRR;

5) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4. Tuel;

Il Presidente

Il SEGRETARIO

PASI NICOLA

MORDENTI MARCO